



**SIMULADO
ESPECIAL**

Transpetro Saúde

Nível Superior
Ênfase 31 - Psicologia
Pós-Edital

ESTRATEGIA SAÚDE

Caderno de Prova

Nome: _____

INFORMAÇÕES SOBRE O SIMULADO

1. Este simulado conta com questões focadas para o concurso **TRANSPETRO**;
2. A prova contém itens que abordam conhecimentos cobrados no edital do concurso;
3. As questões são inéditas e foram elaboradas pelos nossos professores com base no perfil da banca organizadora;
4. A participação no ranking classificatório só será permitida até o horário de liberação do gabarito;

PREENCHA SEU GABARITO

Clique no link, ou copie e cole no seu navegador, para preencher seu gabarito.

<https://forms.gle/JvH396oFZSVddZYaA>

01 - (A)(B)(C)(D)(E)	15 - (A)(B)(C)(D)(E)	29 - (A)(B)(C)(D)(E)	43 - (A)(B)(C)(D)(E)	57 - (A)(B)(C)(D)(E)
02 - (A)(B)(C)(D)(E)	16 - (A)(B)(C)(D)(E)	30 - (A)(B)(C)(D)(E)	44 - (A)(B)(C)(D)(E)	58 - (A)(B)(C)(D)(E)
03 - (A)(B)(C)(D)(E)	17 - (A)(B)(C)(D)(E)	31 - (A)(B)(C)(D)(E)	45 - (A)(B)(C)(D)(E)	59 - (A)(B)(C)(D)(E)
04 - (A)(B)(C)(D)(E)	18 - (A)(B)(C)(D)(E)	32 - (A)(B)(C)(D)(E)	46 - (A)(B)(C)(D)(E)	60 - (A)(B)(C)(D)(E)
05 - (A)(B)(C)(D)(E)	19 - (A)(B)(C)(D)(E)	33 - (A)(B)(C)(D)(E)	47 - (A)(B)(C)(D)(E)	61 - (A)(B)(C)(D)(E)
06 - (A)(B)(C)(D)(E)	20 - (A)(B)(C)(D)(E)	34 - (A)(B)(C)(D)(E)	48 - (A)(B)(C)(D)(E)	62 - (A)(B)(C)(D)(E)
07 - (A)(B)(C)(D)(E)	21 - (A)(B)(C)(D)(E)	35 - (A)(B)(C)(D)(E)	49 - (A)(B)(C)(D)(E)	63 - (A)(B)(C)(D)(E)
08 - (A)(B)(C)(D)(E)	22 - (A)(B)(C)(D)(E)	36 - (A)(B)(C)(D)(E)	50 - (A)(B)(C)(D)(E)	64 - (A)(B)(C)(D)(E)
09 - (A)(B)(C)(D)(E)	23 - (A)(B)(C)(D)(E)	37 - (A)(B)(C)(D)(E)	51 - (A)(B)(C)(D)(E)	65 - (A)(B)(C)(D)(E)
10 - (A)(B)(C)(D)(E)	24 - (A)(B)(C)(D)(E)	38 - (A)(B)(C)(D)(E)	52 - (A)(B)(C)(D)(E)	66 - (A)(B)(C)(D)(E)
11 - (A)(B)(C)(D)(E)	25 - (A)(B)(C)(D)(E)	39 - (A)(B)(C)(D)(E)	53 - (A)(B)(C)(D)(E)	67 - (A)(B)(C)(D)(E)
12 - (A)(B)(C)(D)(E)	26 - (A)(B)(C)(D)(E)	40 - (A)(B)(C)(D)(E)	54 - (A)(B)(C)(D)(E)	68 - (A)(B)(C)(D)(E)
13 - (A)(B)(C)(D)(E)	27 - (A)(B)(C)(D)(E)	41 - (A)(B)(C)(D)(E)	55 - (A)(B)(C)(D)(E)	69 - (A)(B)(C)(D)(E)
14 - (A)(B)(C)(D)(E)	28 - (A)(B)(C)(D)(E)	42 - (A)(B)(C)(D)(E)	56 - (A)(B)(C)(D)(E)	70 - (A)(B)(C)(D)(E)

RANKING CLASSIFICATÓRIO

Confira sua nota e posição no Ranking Classificatório e saiba o seu desempenho.

<http://estrategi.ac/p1esgm>

SISTEMA DE QUESTÕES

Acesse o link abaixo para fazer este simulado no Sistema de Questões.

<https://bit.ly/4dNaJJW>

CONHECIMENTOS GERAIS**LÍNGUA PORTUGUESA***Adriana Figueiredo***TEXTO 1**

O avanço da inteligência artificial no mercado editorial deixou de ser uma questão futurista e tornou-se um desafio concreto para leitores, editoras e plataformas de publicação. A proliferação de livros gerados automaticamente por algoritmos já forçou grandes empresas a adotarem medidas restritivas para conter o fenômeno.

O problema vai além da qualidade literária. Foram identificados e-books sobre coleta de cogumelos, publicados nessas plataformas de autopublicação, que indicavam espécies venenosas como se fossem comestíveis. O episódio ilustra como conteúdos gerados por IA sem supervisão adequada podem representar riscos concretos à saúde e à segurança das pessoas. A preocupação é que esse tipo de erro não fique restrito a guias de cogumelos, mas se expanda para obras de saúde e outros temas sensíveis, influenciando a forma como as pessoas pensam e o que consomem.

Diante desse cenário, cresce a discussão sobre a necessidade de rotular claramente o que foi produzido por inteligência artificial. A União Europeia já aprovou uma lei de regulamentação de IA que entra em vigor em agosto e exige que empresas identifiquem o que é ou não gerado por algoritmos. A proposta é que o leitor tenha o direito de escolher, sendo informado sobre a origem do conteúdo que consome. Para livros mais técnicos ou manuais, a presença da IA pode ser menos incômoda, mas no campo da literatura, a questão ganha outra dimensão.

Os dados sobre o uso da inteligência artificial no Brasil reforçam a urgência do debate: 70% dos brasileiros afirmam utilizar IA em seu trabalho, índice superior à média global de 54%. Quase 30% dos colaboradores no país a utilizam diariamente. A distinção entre usar a IA como ferramenta de apoio — para corrigir erros ou auxiliar na escrita — e delegar a ela a criação integral de uma obra é apontada como um ponto central da discussão. Com o avanço tecnológico, surge ainda outra questão: em breve, será possível identificar se um texto foi escrito por um humano ou por uma máquina?

Fonte: CNN Brasil. Adaptado.

1. De acordo com o texto, os livros gerados por IA
 - a) carecem apenas de qualidade literária, mas podem ser boas alternativas para outros gêneros.
 - b) não oferecem riscos à segurança dos leitores, desde que publicados em plataformas de autopublicação.
 - c) são uma preocupação restrita ao futuro, uma vez que seus efeitos ainda não são observados no mercado editorial.
 - d) levaram grandes empresas a adotar medidas restritivas para conter a proliferação de conteúdos produzidos automaticamente.
 - e) podem apresentar informações incorretas apenas quando abordam temas relacionados à botânica.
2. Ao afirmar que há uma distinção entre empregar a IA como recurso de apoio e delegar a ela a criação completa de uma obra, o autor
 - a) defende que a inteligência artificial deve ser utilizada exclusivamente para corrigir erros gramaticais.
 - b) sugere que a utilização da inteligência artificial é pouco expressiva no mercado de trabalho.
 - c) indica preocupação com a possibilidade de a IA substituir profissionais em diversas áreas.
 - d) aponta que a responsabilidade pela criação de uma obra deve ser atribuída a uma inteligência artificial.
 - e) considera que a criação completa de obras por inteligência artificial é prejudicial.

3. No texto, o referente do pronome em destaque está corretamente explicitado entre colchetes na seguinte passagem:

- a) e-books sobre coleta de cogumelos, publicados nessas plataformas de autopublicação, que indicavam espécies venenosas como se fossem comestíveis [plataformas de autopublicação]
- b) A preocupação é que esse tipo de erro não fique restrito a guias de cogumelos [riscos concretos]
- c) Diante desse cenário, cresce a discussão sobre a necessidade de rotular [guias de cogumelos]
- d) A União Europeia já aprovou uma lei de regulamentação de IA que entra em vigor em agosto [lei de regulamentação]
- e) 70% dos brasileiros afirmam utilizar IA em seu trabalho [trabalho]

*O avanço da inteligência artificial no mercado editorial deixou de ser uma questão futurista e tornou-se um desafio **concreto** para leitores, editoras e plataformas de publicação. (1º PARÁGRAFO)*

4. No trecho acima, a palavra que pode substituir "concreto", sem alterar o sentido do trecho, é

- a) integral
- b) real
- c) complementar
- d) sólido
- e) típico

5. A palavra destacada em "Para livros mais técnicos ou manuais" (3º parágrafo) traz para o trecho uma ideia de

- a) adição
- b) adversidade
- c) tempo
- d) intensidade
- e) quantidade

6. No que se refere ao emprego da vírgula, a frase que atende aos aspectos da escrita formal do português, respeitando-se a norma-padrão da Língua Portuguesa, é:

- a) Ao finalizar a apresentação, o professor prosseguiu com as perguntas dos alunos.
- b) A prática regular de exercícios físicos contribui, para a saúde da população.
- c) O aumento do custo de vida, tem levado muitas famílias a rever seus hábitos de consumo.
- d) Durante a longa viagem os turistas conheceram museus, parques e construções centenárias.
- e) Embora os avanços tecnológicos facilitem, diversas atividades seu uso exige responsabilidade

7. Em relação às regras de concordância, a palavra em destaque está de acordo com a norma-padrão da língua portuguesa em:

- a) O relatório continha informações e dados **atualizadas** sobre a pesquisa.
- b) A equipe demonstrou dedicação e empenho **extraordinários** na execução do projeto.
- c) A empresa contratou profissionais e técnicos **qualificadas** para o novo setor.
- d) A comissão considerou **inadequado** a proposta e o regulamento apresentados.
- e) A instituição promoveu palestras e discussões **necessários** à formação dos servidores.

8. O acento grave indicador de crase deve ser utilizado, de acordo com a norma-padrão da Língua Portuguesa, na palavra destacada em:

- a) Os pesquisadores começaram a analisar os resultados da pesquisa.
- b) Entregou o documento a uma funcionária do setor administrativo.
- c) Os candidatos compareceram a entrevista com antecedência.
- d) Elaborou-se o relatório a partir dos dados coletados no semestre anterior.
- e) O diretor fez referência a medidas adotadas pela instituição.

9. A frase em que a concordância do verbo em destaque está empregada de acordo com a norma-padrão da Língua Portuguesa é:

- a) Divulgaram-se os resultados da pesquisa sobre os impactos da inteligência artificial.
- b) Podem haver riscos associados ao uso indiscriminado de sistemas automatizados.
- c) Fazem dois anos que a empresa iniciou seus investimentos em inovação tecnológica.
- d) Tratam-se de ferramentas inovadoras que transformam a maneira como as empresas analisam dados.
- e) A utilização de algoritmos avançados permitem que as máquinas identifiquem padrões em grandes volumes de dados.

10. De acordo com a norma-padrão da língua portuguesa, a palavra corretamente acentuada está no seguinte trecho:

- a) O uso das novas tecnologias exige critério na interpretação dos resultados.
- b) desenvolvimento de novas soluções depende de idéias criativas.
- c) Os papeis desempenhados pelos profissionais estão mudando.
- d) O uso excessivo de telas pode causar enjôo em algumas pessoas.
- e) A empresa decidiu pôr em prática novas estratégias de vendas.

LÍNGUA INGLESA

Adolfo Sá

My critics think speaking fluently is vital for fee-paying pupils, but not for anyone else. Here's why I reject that

Private schools don't leave confident communication to chance. They teach it. Debating, public speaking, presentations, interview preparation. It's all part of the deal. And parents paying the fees would soon have

something to say if it wasn't. They know that being able to speak up, make your case and hold your own can open doors. I want that for every young person, wherever they grow up and whichever school they go to.

This matters now more than ever. Young people are more connected than they've ever been, yet too many feel isolated and unheard. Social media is transforming their friendships and relationships. Artificial intelligence is changing the world they will work in. And in an age dominated by screens and algorithms, the human ability to connect, communicate and make yourself heard has never been more important. But the ability to find your voice should never depend on your parents' income or the school you attend.

Spoken communication is not a soft skill or a bolt on. That is why we are strengthening oracy across the curriculum, from primary to post-16, in all types of lessons and subjects. Being good or not good at these skills affects whether a young person can get ahead. Yet critics have called our proposals a sign of "dumbing down" and a departure from high standards. This is hypocrisy. Support for developing these skills has stretched across political divides for years. It's what we want, but also the wish of Conservatives, such as ex schools minister Nick Gibb and former culture minister Lucy Frazer.

I do not accept a two-tier system where confident communication is seen as essential for children whose parents can afford school fees, but optional for everyone else.

Raising standards means giving children knowledge, and the confidence to use it, hold their own, make their case, seize opportunities and succeed in work and life. And the evidence supports this. The Education Endowment Foundation identifies oral language approaches as among the most effective interventions available, with particularly strong benefits for disadvantaged pupils, delivering six months' worth of additional progress in primary school and five months in secondary school.

Earlier this week, author Michael Rosen welcomed a rebalancing towards speaking as a key component of how we use language, calling it "a great bridge between the mind and the page", and the basis of our thinking.

And former general secretary of the Association of School and College Leaders, Geoff Barton, now chair of the Oracy Education Commission, pointed to high-performing systems in Japan, Singapore and the

Netherlands, where pupils in maths, for example, are expected to explain their reasoning, listen to others and defend their approach. Far from lowering standards, he said it makes them better mathematicians.

Employers understand this too. When they talk about work readiness, they mean being able to articulate yourself, work with others, respond to feedback and deal confidently with customers and clients. A recent Chartered Management Institute [survey](#) found managers concerned about gaps in workplace readiness, specifically highlighting gaps in communication skills.

The evidence has not changed, the politics has. Because this was never really about standards. It was about who gets the chance to succeed. And if we're serious about social mobility, raising standards and tackling the fact that one in eight young people are not in education, employment or training, we cannot pretend that the ability to communicate, persuade, present ideas and work with others does not matter.

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2026/oct/19/young-people-speak-fluently-oracy-skills-pupils-schools>

11. The main argument of the text is that

- a) social media has destroyed young people's ability to communicate.
- b) confident communication should be taught to every pupil, regardless of background.
- c) private schools should no longer teach debating and public speaking.
- d) oracy skills matter less than written exams in schools.
- e) artificial intelligence will make human communication obsolete.

12. In "**Yet** critics have called our proposals a sign of 'dumbing down'", the word **Yet** expresses

- a) addition.
- b) cause.
- c) time.
- d) purpose.
- e) contrast.

13. According to the text, the Education Endowment Foundation found that oral language approaches

- a) are among the least effective interventions in schools.
- b) benefit only pupils in private education.
- c) have no measurable impact on disadvantaged pupils.
- d) are among the most effective interventions, especially for disadvantaged pupils.
- e) work only in secondary school.

14. In "*Spoken communication is not a soft skill or a **bolt on***", the expression **a bolt on** means a(n)

- a) essential requirement.
- b) optional extra.
- c) expensive resource.
- d) government policy.
- e) natural ability.

15. In "*being able to speak up, make your case and **hold your own** can open doors*", the expression **hold your own** is closest in meaning to

- a) defend your position.
- b) remain silent.
- c) follow instructions.
- d) wait for approval.
- e) change your mind.

16. In the sentence "**This matters now more than ever.**", the pronoun "**this**" refers to:

- a) The high school fees paid by parents.
- b) The ability to speak up, make your case and hold your own.
- c) The way social media transforms friendships.
- d) The critics' accusation of "dumbing down".
- e) The artificial intelligence that will change the world of work.

17. In the sentence "**But the ability to find your voice should never depend on your parents' income or the school you attend.**" (*Mas a capacidade de encontrar sua voz nunca deveria depender da renda dos seus pais ou da escola que você frequenta.*), "**should**" expresses:

- a) Obligation
- b) possibility
- c) Expectation
- d) Ability
- e) Permission

18. According to the author, a "two-tier system" would be:

- a) a system in which private schools teach oracy only to gifted pupils.
- b) a system in which employers select the most articulate candidates.
- c) a system in which all pupils receive the same oracy training regardless of background.
- d) a system in which teachers decide which pupils should learn public speaking.
- e) A system in which confident communication is essential for tuition-paying pupils, whereas it remains voluntary for all other students.

19. In the sentence "**A recent Chartered Management Institute survey found managers concerned about gaps in workplace readiness, specifically highlighting gaps in communication skills.**" (*Uma pesquisa recente do Chartered Management Institute constatou que gestores estão preocupados com lacunas na prontidão para o trabalho, destacando especificamente lacunas nas habilidades de comunicação.*), the verb **highlighting** could be replaced, without changing its meaning, by:

- a) overlooking
- b) undermining
- c) concealing

- d) stressing
- e) ignoring

20. In the sentence "**we cannot pretend that the ability to communicate, persuade, present ideas and work with others does not matter**" (*não podemos fingir que a capacidade de se comunicar, persuadir, apresentar ideias e trabalhar com os outros não importa*), the verb **pretend** means:

- a) to intend to do something
 - b) to promise to do something
 - c) to act as if something were true
 - d) to expect something to happen
 - e) to plan to do something
-

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS***Thayse Duarte*

21. Em uma unidade de processamento de gás natural da Transpetro, os operadores de sala de controle centralizada relatam sobrecarga constante provocada pelo excesso de alarmes simultâneos (alta demanda psicológica). Paralelamente, os protocolos operacionais rígidos e a centralização decisória impedem que o operador altere sequências de manobra ou proponha pausas sem autorização prévia da gerência de operações (baixo controle sobre o trabalho). Segundo o Modelo Demanda-Controle-Apoio Social de Robert Karasek e Tores Theorell, essa configuração específica do ambiente de trabalho classifica-se como:

- a) Trabalho Ativo (High Job), caracterizado por altos níveis de aprendizagem e motivação intrínseca.
- b) Trabalho Passivo (Passive Job), que induz ao atrofiamento de competências e à apatia profissional.
- c) Trabalho de Alta Exigência (High Strain), que apresenta o maior risco de adoecimento físico e mental.
- d) Trabalho de Baixa Exigência (Low Strain), no qual o estresse percebido é residual e insignificante.
- e) Trabalho Balanceado (Equilibrated Strain), em que a demanda compensa a falta de autonomia.

22. Durante uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET) em um terminal aquaviário da Transpetro, a equipe de Psicologia do Trabalho observou que os técnicos de manutenção utilizavam 'macetes' e estratégias informais para contornar falhas constantes em válvulas antigas, garantindo a continuidade do carregamento dos navios sem acidentes. No entanto, a gerência considerava essas adaptações uma infração aos manuais operacionais padrão. À luz dos conceitos da Ergonomia da Atividade, a lacuna entre as regras formais da organização e a atividade de trabalho efetivamente

realizada pelos técnicos é definida como a defasagem entre:

- a) Trabalho Prescrito e Trabalho Real, cuja gestão requer variabilidade e regulação operatória pelos trabalhadores.
- b) Organização do Trabalho e Carga Psíquica, que determina a transição irreversível da ansiedade para a depressão.
- c) Tarefa Formal e Eficiência Individual, mensurada exclusivamente por índices quantitativos de produtividade.
- d) Ergonomia Cognitiva e Ergonomia Física, que se opõem na definição do esforço biológico.
- e) Custo Humano do Trabalho e Sobrecarga Fisiológica, que impedem a vivência do prazer no trabalho.

23. Um psicólogo organizacional contratado pela Transpetro foi pressionado pela diretoria de Recursos Humanos a adulterar o relatório de um mapeamento de clima organizacional e riscos psicossociais de uma plataforma offshore. A diretoria solicitou a remoção das denúncias de liderança autoritária para evitar conflitos com o sindicato e exigiu acesso às fichas individuais dos trabalhadores entrevistados. De acordo com o Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP nº 10/2005), o profissional deve:

- a) Atender à solicitação da gerência, uma vez que a empresa detém a propriedade intelectual do mapeamento e o poder diretivo.
- b) Recusar a alteração do relatório técnico e a entrega de dados identificáveis, preservando a autonomia técnica e o sigilo profissional.
- c) Entregar os dados brutos sob a condição de que a diretoria assine um termo de confidencialidade interno.
- d) Encaminhar o relatório adulterado e, concomitantemente, denunciar anonimamente a empresa ao Ministério Público do Trabalho.
- e) Solicitar o desligamento imediato da empresa, ficando impedido de prestar informações ao Conselho Regional de Psicologia.

24. A gerência de SMS (Saúde, Meio Ambiente e Segurança) da Transpetro solicitou à equipe de psicologia uma análise fundamentada sobre a viabilidade técnica de adotar um novo teste psicológico de atenção concentrada em processos seletivos para operadores de oleodutos. O documento a ser emitido pelo psicólogo deve apresentar uma apreciação técnica e fundamentada sobre a questão específica apresentada, sem realizar avaliação psicológica direta em indivíduos. Conforme a Resolução CFP nº 06/2019, o documento adequado para essa finalidade é o(a):

- a) Relatório Psicológico, pois descreve detalhadamente o perfil dos candidatos testados no setor.
- b) Laudo Psicológico, já que resulta de um processo completo de psicodiagnóstico institucional.
- c) Declaração, pois se destina a atestar a presença de normativas técnicas na organização.
- d) Parecer Psicológico, pois consiste em um relatório especializado sobre uma questão-problema do campo psicológico.
- e) Atestado Psicológico, visto que certifica a aptidão do instrumento selecionado para a função.

25. Após um descarrilamento acidental de um comboio de vagões-tanque em um terminal terrestre da Transpetro, uma equipe de psicologia foi acionada para intervir na fase imediata de resposta à emergência. Ao prestar Primeiros Socorros Psicológicos (PSP) aos trabalhadores e moradores atingidos, qual deve ser a conduta prioritária e tecnicamente correta da equipe?

- a) Aplicar técnicas de debriefing psicológico profundo e regressão de memória para elaborar o trauma nas primeiras 6 horas.
- b) Diagnosticar sumariamente os indivíduos em estado de choque com Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) grave.

- c) Iniciar psicoterapia de apoio de longa duração e prescrever ansiolíticos de emergência em conjunto com a médica do trabalho.
- d) Isolar os sobreviventes de familiares e colegas para evitar a transmissão de pânico e contágio emocional.
- e) Garantir segurança física imediata, promover estabilização emocional, escuta empática não invasiva e conexão com redes de apoio social.

26. Um engenheiro de inspeção de dutos da Transpetro apresenta quadro caracterizado por exaustão física e mental profunda, distanciamento afetivo em relação aos colegas, atitudes de cinismo frente às metas de segurança e sentimento recorrente de ineficácia profissional. Clinicamente, o quadro foi diagnosticado como Síndrome de Burnout (CID-11 QD85). De acordo com a conceituação tridimensional de Christina Maslach, as três dimensões constituintes dessa síndrome são:

- a) Ansiedade Paranoide, Depressão Ocupacional e LER/DORT.
- b) Hipocondria, Estresse Pós-Traumático e Labilidade Emocional.
- c) Exaustão Emocional, Despersonalização (ou Cinismo) e Baixa Realização Profissional.
- d) Transtorno de Adaptação, Somatização Ocupacional e Insônia Crônica.
- e) Fadiga Crônica, Alienação Social e Compulsão Laboral (Workaholism).

27. Em uma refinaria, a gerência geral estabeleceu um sistema de gestão por estresse baseado em metas inatingíveis, publicação semanal de rankings com o desempenho dos piores funcionários ('lista da vergonha') e restrição rigorosa do tempo de ida ao banheiro para incentivar a produtividade. Essa prática afetava indiscriminadamente toda a equipe de operação. Sob o ponto de vista da Psicologia do Trabalho e das tipologias de violência ocupacional, esse fenômeno configura:

- a) Assédio Moral Organizacional (ou Gestão Por Injúria), caracterizado por estratégias gestionárias abusivas incorporadas à cultura da empresa.
- b) Assédio Moral Vertical Ascendente, no qual os subordinados desestabilizam intencionalmente a chefia imediata.
- c) Assédio Moral Horizontal, fundamentado na rivalidade estrita entre colegas de mesmo nível hierárquico.
- d) Conflito Interpessoal Delimitado, decorrente do choque inofensivo de personalidades no ambiente corporativo.
- e) Assédio Sexual Ambiental, caracterizado pela perturbação de cunho precipuamente erótico do ambiente de trabalho.

28. Durante um atendimento no programa de apoio ao empregado da Transpetro, um operador relata ao psicólogo organizacional que planeja sabotar uma válvula de alívio de pressão na unidade de GLP no próximo turno, o que causaria uma explosão catastrófica com risco iminente à vida de dezenas de trabalhadores. O trabalhador recusa qualquer encaminhamento e abandona a sala. Considerando o Artigo 9º e o Artigo 10 do Código de Ética Profissional do Psicólogo, qual deve ser a atuação do profissional?

- a) Manter o sigilo absoluto em qualquer circunstância, pois a quebra de sigilo gera pena de cassação automática do registro.
- b) Quebrar o sigilo profissional em caráter excepcional, revelando estritamente o necessário

às autoridades competentes para conter o risco à vida.

- c) Divulgar o fato imediatamente em reunião aberta com toda a equipe do turno para responsabilizar o trabalhador.
- d) Entrar em contato com a família do operador e delegar a eles a responsabilidade de contê-lo antes do início do turno.
- e) Aguardar a ocorrência do sinistro para confirmar a veracidade do relato antes de tomar qualquer providência formal.

29. A equipe de seleção da Transpetro pretende aplicar um teste psicológico para avaliação de inteligência fluida e atenção sustentada em candidatos a cargos operacionais de alta periculosidade. Ao consultar o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), o psicólogo constata que o instrumento desejado encontra-se com parecer 'Infavorável' (desfavorável) devido ao vencimento do estudo de normatização. Diante dessa constatação, a conduta correta do psicólogo é:

- a) Aplicar o teste normalmente, desde que os candidatos assinem um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).
- b) Utilizar o teste apenas como instrumento complementar, sem atribuir nota eliminatória no processo seletivo.
- c) Realizar uma re-normatização empírica informal com os primeiros 10 candidatos para validar o teste na empresa.
- d) Abster-se de utilizar o teste desfavorável, sob pena de cometer infração ética por uso de instrumento não reconhecido pelo CFP.
- e) Substituir o teste por uma entrevista informal não estruturada conduzida por um engenheiro de segurança.

30. Um funcionário da Transpetro solicita ao setor de Psicologia um documento para comprovar à gerência que compareceu a 4 sessões de acolhimento psicossocial no mês de agosto, indicando as datas e os horários de atendimento, a fim de abonar suas faltas operacionais. Segundo a Resolução CFP nº 06/2019, qual o documento correto a ser emitido e quais informações ele DEVE conter?

- a) Laudo Psicológico, contendo o diagnóstico CID-11 completo e os resultados dos testes de personalidade.
- b) Atestado Psicológico, declarando a incapacidade laboral temporária do empregado por 30 dias.
- c) Parecer Psicológico, fundamentando a relação de causalidade entre o trabalho na plataforma e o estresse.
- d) Relatório Psicológico, descrevendo a dinâmica familiar do funcionário e suas defesas psíquicas.
- e) Declaração, informando apenas o comparecimento do usuário, com datas e horários, sendo vedada a inserção de sintomas, diagnósticos ou estados psicológicos.

31. A transição do modelo tradicional de Medicina do Trabalho (focado na patologia individual e na aptidão física) para o paradigma da Saúde do Trabalhador e Saúde Ocupacional Interdisciplinar pressupõe que o trabalho é compreendido como:

- a) Um mero fator de risco biológico e físico controlado isoladamente por Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).
- b) Uma dimensão neutra da vida humana, cujos impactos na saúde dependem exclusivamente da vulnerabilidade genética individual.
- c) Um estruturante da subjetividade e um determinante social do processo saúde-doença mental e físico.
- d) Um dever cívico no qual o sofrimento psíquico deve ser naturalizado como preço inevitável do progresso industrial.

e) Uma atividade puramente mecânica executada para suprir exigências financeiras sem repercussão afetiva.

32. Na Análise Ergonômica do Trabalho (AET), a avaliação do Custo Humano do Trabalho (CHT) desdobra-se em três esferas integradas exigidas dos operadores para responder às exigências das tarefas. Essas três esferas do CHT compreendem o custo:

- a) Físico (esforço fisiológico/biológico), Cognitivo (processamento de informação e memória) e Afetivo/Emocional (gestão das emoções e vivências de estresse).
- b) Financeiro, Institucional e Jurídico.
- c) Mecânico, Elétrico e Térmico.
- d) Genético, Patológico e Criminológico.
- e) Individual, Familiar e Comunitário.

33. Uma técnica de operações da Transpetro relatou ao canal de ouvidoria que seu supervisor direto condicionou expressamente a sua promoção a supervisora de turno à aceitação de convites para jantares a sós e investidas de caráter sexual fora do expediente. Diante da recusa da trabalhadora, o supervisor passou a atribuir a ela as piores escalas de plantão. Sob a ótica jurídica e psicossocial das violências no trabalho, a conduta do supervisor caracteriza:

- a) Assédio Moral Horizontal por Incompatibilidade de Gênero.
- b) Assédio Sexual por Chantagem (Quid Pro Quo), fundado no abuso do poder hierárquico.
- c) Assédio Sexual Ambiental sem repercussão funcional.
- d) Mera galanteia corporativa aceita pelo uso e costumes industriais.
- e) Conflito Trabalhista motivado por baixa produtividade individual.

34. Um psicólogo do trabalho, desejando captar clientes para sua consultoria privada de transição de carreira, publicou um anúncio em rede social utilizando o seguinte texto: 'Garanto recolocação profissional em cargos gerenciais da Transpetro em 60 dias com meu método exclusivo! Tratamento definitivo para ansiedade ocupacional e Burnout. Promoção de 50% de desconto para quem compartilhar este post.' À luz do Artigo 20 do Código de Ética Profissional do Psicólogo, o anúncio cometeu as seguintes infrações éticas:

- a) Nenhuma infração, pois o psicólogo possui liberdade comercial para precificar e divulgar seus serviços.
- b) Apenas a citação da empresa Transpetro, sendo permitida a promessa de cura e a vinculação a descontos promocionais.
- c) Apenas a concessão de descontos, sendo permitida a garantia de resultados diagnósticos.
- d) Promessa de resultado/garantia de serviço, autopromoção com sensacionalismo e mercantilização da profissão com autopromoção vinculada a descontos/compartilhamentos.
- e) Utilização de redes sociais, visto que a divulgação de serviços psicológicos na internet é totalmente proibida pelo CFP.

35. A equipe de Psicologia Organizacional de um terminal da Transpetro está reorganizando o arquivo morto dos prontuários e documentos decorrentes de avaliações psicológicas e atendimentos psicossociais dos empregados desligados. De acordo com as Resoluções do CFP (Resolução CFP nº 06/2019 e Resolução CFP nº 01/2009), qual é o prazo MÍNIMO obrigatório de guarda desses documentos sob responsabilidade do psicólogo/serviço de psicologia?

- a) 1 ano após o desligamento do funcionário.
- b) 2 anos, acompanhando o prazo prescricional trabalhista.
- c) 3 anos improrrogáveis.

d) 10 anos apenas se houver solicitação judicial prévia.

e) 5 anos mínimos, podendo ser ampliado por determinação judicial ou necessidade técnica específica.

36. Em uma plataforma marítima de perfuração, os petroleiros trabalham em regimes de confinamento de 14 dias sujeitos a altos riscos de explosão e vazamentos químicos. A Psicodinâmica do Trabalho (Christophe Dejours) observa que, para suportar o medo permanente do acidente e a rigidez organizacional sem enlouquecer, os trabalhadores desenvolvem coletivamente comportamentos de negação do perigo, banalização do risco e atitudes de hipervirilidade nas tarefas perigosas. Dejours conceitua essas manifestações organizadas pelo grupo como:

- a) Patologias do Agressor.
- b) Estratégias Individuais de Coping Focalizado no Problema.
- c) Estratégias Coletivas de Defesa (ou Defesas Ideológicas).
- d) Síndrome da Impostora Ocupacional.
- e) Resiliência Neutra Inata.

37. Um psicólogo da Transpetro integra uma equipe multiprofissional de Saúde Ocupacional composta por médicos do trabalho, enfermeiros e engenheiros de segurança. Durante a elaboração de um parecer conjunto sobre a readaptação funcional de um operador acidentado, a equipe exige que o psicólogo registre no prontuário médico compartilhado todo o conteúdo confidencial das vivências de infância e conflitos conjugais relatados pelo trabalhador. O psicólogo deve:

- a) Compartilhar apenas as informações estritamente necessárias para o embasamento das decisões da equipe, preservando o sigilo sobre dados íntimos irrelevantes ao contexto laboral.
- b) Relatar integralmente todos os fatos revelados pelo trabalhador, visto que o sigilo profissional é anulado no trabalho em equipe multiprofissional.
- c) Negar-se a assinar o parecer e retirar-se da equipe multiprofissional, pois é proibido ao psicólogo trabalhar com profissionais de outras áreas.
- d) Solicitar que o trabalhador autorize por escrito a publicação de sua vida privada nos murais da empresa.
- e) Transferir a responsabilidade do registro confidencial para o engenheiro de segurança do trabalho.

38. Ao finalizar uma avaliação psicológica institucional realizada com um grupo de empregados que atuam em espaços confinados na Transpetro, o psicólogo elaborou um Relatório Psicológico. De acordo com a Resolução CFP nº 06/2019, qual das seguintes alternativas apresenta a estrutura formal correta dos elementos constitutivos de um Relatório Psicológico?

- a) Título, Resumo Executivo, Análise Financeira, Conclusão e Assinatura.
- b) Identificação, Descrição da Demanda, Procedimento, Análise e Conclusão.
- c) Introdução Geral, Diagnóstico Médico CID-11, Prescrição Farmacológica e Anexo.

d) Parecer Técnico, Histórico Escolar, Testes Aplicados e Pronunciamento Judicial.

e) Cabeçalho do Cliente, Mapeamento de Riscos Ergonômicos, Sugestão de Demissão e Fechamento.

39. Em contextos de acidentes amplos ou desastres operacionais em refinarias e terminais de transporte de combustíveis, a atuação da psicologia é dividida em diferentes momentos. Conforme a literatura especializada em emergências e desastres, a distinção fundamental entre a intervenção em crise de Primeira Instância (Primeiros Socorros Psicológicos — PSP) e a de Segunda Instância (Terapia em Crise) reside no fato de que a Segunda Instância:

- a) É aplicada exclusivamente nas primeiras 2 horas após o evento traumático por voluntários não capacitados.
- b) Busca substituir o resgate físico pela medicação psiquiátrica de massa em abrigos provisórios.
- c) Foca apenas na distribuição de cestas básicas e mantimentos sem escuta psicológica.
- d) É um processo terapêutico mais prolongado, focado na integração do evento traumático à vida do sujeito e na resolução do conflito psíquico.
- e) Limita-se ao isolamento do indivíduo em câmaras de contenção sensorial para prevenir o Transtorno do Pânico.

40. Um psicólogo do trabalho realiza a avaliação psicológica de um funcionário encaminhado pelo setor médico com queixas de déficit severo de atenção, esquecimento de procedimentos de segurança e oscilações bruscas de humor na sala de controle. O médico suspeita de TDAH do adulto de início recente. Durante a anamnese detalhada e aplicação de instrumentos validados, o psicólogo constata que os sintomas surgiram apenas após o aumento da jornada de trabalho de 8h para 12h em regime de turnos alternados e privação crônica de sono, sem histórico prévio na infância/adolescência. No âmbito do psicodiagnóstico diferencial, essa constatação indica que:

- a) Trata-se do diagnóstico inequívoco de TDAH do adulto do tipo combinado, exigindo medicação estimulante imediata.
- b) O funcionário possui Transtorno de Personalidade Antissocial que simulava desatenção para burlar normas.
- c) Trata-se de um quadro irreversível de Demência Precoce Ocupacional induzida por vapores de hidrocarbonetos.
- d) O processo de avaliação psicológica deve ser sumariamente cancelado por incompetência da área médica.
- e) O quadro clínico afasta a hipótese primária de TDAH (que exige início na infância) e aponta para fadiga cognitiva crônica e estresse ocupacional decorrentes da privação de sono.

41. Estudos em Saúde Mental e Trabalho apontam que a degradação das relações coletivas de trabalho, a gestão por metas individuais abusivas, o isolamento profissional e o sentimento de ineficácia ou vergonha associados a avaliações punitivas constituem importantes fatores psicossociais de risco para o suicídio no trabalho. Sob a perspectiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho, as ações de prevenção do suicídio nas empresas devem centrar-se prioritariamente em:

- a) Demitir sumariamente trabalhadores que demonstrem tristeza ou desmotivação para manter o clima motivado.
- b) Distribuir cartilhas contendo frases motivacionais de autoadestramento positivo e resiliência individual.
- c) Transformar a organização do trabalho, promovendo a cooperação, o apoio social, a escuta das fragilidades e a eliminação de práticas de gestão humilhantes.
- d) Responsabilizar exclusivamente a família do trabalhador por não detectar os sinais de depressão fora da empresa.
- e) Proibir qualquer discussão sobre saúde mental e estresse nos diálogos diários de segurança (DDS).

42. Os psicólogos empregados da Transpetro decidiram aderir a um movimento de greve geral da categoria petroleira, aprovado em assembleia sindical, em busca de melhorias nas condições de saúde e segurança nas plataformas. Um psicólogo que atua no serviço de emergência psicossocial do terminal de dutos questiona como deve proceder do ponto de vista ético. Conforme o Artigo 1º, alínea 'i', e demais disposições do Código de Ética Profissional do Psicólogo, no caso de paralisação/greve, o psicólogo deve:

- a) Garantir que os serviços de emergência e atendimentos relativos a necessidades prementes da população/trabalhadores não sejam interrompidos.
- b) Abandonar imediatamente todos os atendimentos sem prévia comunicação, visto que o direito de greve é absoluto e irrestrito.
- c) Denunciar os colegas grevistas ao Conselho Regional de Psicologia para que percam o registro profissional.
- d) Cobrar honorários em dobro dos pacientes que buscarem atendimento durante o período de paralisação.
- e) Substituir os gerentes da empresa na tomada de decisões administrativas para encerrar a greve.

43. Na Psicologia Organizacional, a Avaliação Psicológica para seleção de pessoas ou para mapeamento de perfil para atividades de risco (como trabalho em altura e espaço confinado — NR-33 e NR-35) caracteriza-se por ser uma prática estruturada. De acordo com os manuais de avaliação psicológica, é INCORRETO afirmar que:

- a) A avaliação psicológica abrange a integração de múltiplas fontes de informação, como entrevistas semiestruturadas, observação e testes validados.
- b) A avaliação psicológica reduz-se à mera aplicação automatizada de um único teste psicológico de lápis e papel, prescindindo de entrevista.
- c) Os instrumentos utilizados devem ser adequados às características sociodemográficas do avaliado e possuir parecer favorável do SATEPSI.
- d) O profissional deve fornecer a devolução dos resultados (entrevista de devolutiva) ao candidato/trabalhador avaliado.
- e) O laudo resultante deve guardar fundamentação científica e responder objetivamente à demanda apresentada.

44. Em uma ação trabalhista movida por um ex-operador contra a Transpetro pleiteando indenização pornexo causal entre as condições de trabalho e o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, o psicólogo do trabalho da equipe interna da empresa foi intimado a prestar depoimento como testemunha/informante e a fornecer informações sobre o histórico de atendimentos e diagnósticos do trabalhador ao Juízo. Diante dessa solicitação judicial, e com base nas disposições do Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP nº 10/2005) e na Resolução CFP nº 06/2019, o psicólogo deve:

- a) Recusar-se integralmente a comparecer em juízo, alegando que o sigilo profissional impede qualquer tipo de presença em audiências judiciais, sob pena de infração ética grave.
- b) Prestar depoimento irrestrito e entregar a íntegra do prontuário psicológico com todas as anotações

pessoais do paciente, pois a ordem judicial extingue automaticamente a obrigação do sigilo técnico.

- c) Emitir uma Declaração técnica atestando formalmente a ausência de nexocausal entre o trabalho e o Burnout, utilizando esse documento prescritivo para encerrar a perícia.
- d) Comparecer em juízo e prestar as informações estritamente necessárias para prestar o esclarecimento solicitado, mantendo o segredo sobre os demais dados confidenciais que não sejam indispensáveis à tomada de decisão.
- e) Elaborar voluntariamente um Parecer Psicológico conclusivo sobre a saúde mental do operador, substituindo a necessidade de qualquer avaliação pericial direta.

45. Nos modernos Centros de Controle Operacional (CCO) da Transpetro, os operadores gerenciam em tempo real fluxos de petróleo e gás através de telas com centenas de sinópticos e indicadores numéricos. A Ergonomia Cognitiva estuda os processos mentais (percepção, memória, raciocínio e resposta motora) envolvidos nessa interação homem-máquina. Para prevenir erros humanos e fadiga mental nesses ambientes hiperautomatizados, a intervenção ergonômica cognitiva busca agir sobre:

- a) Exclusivamente na iluminação do recinto e no design ergonômico das cadeiras giratórias.
- b) Na substituição completa dos operadores por inteligência artificial sem supervisão humana.
- c) No aumento indiscriminado do número de telas e alarmes para manter o operador em vigilância contínua.
- d) Na obrigatoriedade do operador realizar cálculos matemáticos manuais a cada 5 minutos para testar a lucidez.
- e) Na compatibilidade entre a apresentação da informação no sistema (interfaces visuais/sonoras) e a capacidade humana de processamento cognitivo e tomada de decisão.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS*Priscila Batista*

46. A Resolução CFP nº 001/1999 estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da orientação sexual.

De acordo com essa norma, os psicólogos

- a) não se pronunciarão, nem participarão de pronunciamentos públicos, nos meios de comunicação de massa, de modo a reforçar os preconceitos sociais em relação aos homossexuais como portadores de desordem psíquica.
- b) poderão realizar intervenções voltadas à mudança da orientação sexual quando solicitadas pela própria pessoa atendida, desde que não adotem qualquer forma de ação coercitiva.
- c) deverão abster-se de manifestações públicas sobre orientação sexual nos meios de comunicação de massa, de modo a preservar a neutralidade técnica da profissão diante do tema.
- d) poderão participar de eventos que proponham tratamento das homossexualidades, desde que sua participação se restrinja à apresentação de dados de pesquisas científicas.
- e) atuarão segundo os princípios éticos da profissão, cabendo aos Conselhos Regionais definir, em cada jurisdição, os limites da atuação clínica relacionada à orientação sexual.

47. Uma psicóloga que atua no recrutamento e seleção de uma empresa recebe do gestor de uma área a orientação de eliminar, já na etapa de entrevistas, candidatos negros, sob a justificativa de que eles "não se encaixam no perfil de imagem" que a empresa deseja transmitir aos clientes. O gestor pede ainda que esse critério não seja registrado em nenhum documento do processo seletivo.

Diante dessa situação, e de acordo com a Resolução CFP nº 018/2002, a psicóloga deve

- a) recusar-se a aplicar o critério na etapa de entrevistas, mantendo-se, porém, alheia à decisão do gestor nas etapas seguintes, que não envolvem técnicas psicológicas.
- b) aplicar o critério apenas como informação complementar, sem caráter eliminatório, registrando no parecer final que a decisão sobre a contratação cabe ao gestor da área.
- c) recusar-se a adotar o critério e posicionar-se diante da prática, contribuindo com seu conhecimento para a reflexão sobre o preconceito racial no processo seletivo.
- d) submeter a orientação à apreciação do Conselho Regional de Psicologia e aplicar o critério até que haja manifestação formal do órgão sobre sua legitimidade.
- e) substituir a entrevista por instrumentos com parecer favorável do SATEPSI, aplicados para verificar a adequação dos candidatos ao perfil de imagem definido pelo gestor.

48. Considere as afirmativas a seguir acerca da atuação da psicóloga e do psicólogo junto a pessoas em situação de violência de gênero, nos termos da Resolução CFP nº 8/2020.

- I - Nas situações de quebra de sigilo, como notificações compulsórias e depoimentos em juízo, devem ser prestadas apenas as informações estritamente necessárias, de modo a não comprometer a segurança da pessoa em situação de violência.
- II - Os dados sigilosos devem ser indicados apenas em formulários, sistemas e equipamentos de políticas públicas que garantam o sigilo das informações.
- III - As explicações prestadas em juízo devem ser apresentadas por meio de parecer psicológico, modalidade de documento que a Resolução CFP nº 8/2020 estabelece como obrigatória nessas situações.
- IV - Ao avaliar a quebra de sigilo, devem ser considerados os impactos dessa medida sobre os aspectos de vulnerabilidade social da pessoa que sofreu violência de gênero.

Está correto o que se afirma em

- a) I e II, apenas.
- b) I e III, apenas.
- c) II e IV, apenas.
- d) I, III e IV, apenas.
- e) I, II e IV, apenas.

49. Uma psicóloga que atua em um serviço da rede de enfrentamento à violência contra a mulher é convidada a coordenar grupos reflexivos com homens autores de violência doméstica, encaminhados pelo Poder Judiciário. Uma colega da equipe afirma que essa atividade seria incompatível com o compromisso ético de acolher as mulheres em situação de violência.

Considerando a Resolução CFP nº 8/2020, a participação da psicóloga nessa atividade

- a) é vedada, pois a Resolução restringe a atuação profissional, no enfrentamento à violência de

gênero, ao acolhimento das pessoas que tiveram seus direitos violados.

- b) é admitida apenas se a psicóloga não atender, no mesmo serviço, mulheres em situação de violência, de modo a evitar conflito de interesses entre os atendimentos.
- c) depende de autorização prévia do Conselho Regional de Psicologia, por envolver intervenção com pessoas que respondem a processo judicial por violência de gênero.
- d) é compatível com a Resolução, que prevê que psicólogas e psicólogos considerarão promover ações com autores de violência de gênero, a fim de romper ciclos de violência.
- e) é admitida desde que se restrinja à avaliação do risco de reincidência dos participantes, com emissão de laudo psicológico para subsidiar a decisão judicial.

50. A Resolução CFP nº 14/2023 regulamenta a atuação da psicóloga e do psicólogo na avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

De acordo com essa norma, NÃO é correto afirmar que

- a) os resultados da avaliação devem evidenciar aspectos nocivos do ambiente, da organização e da gestão do trabalho que afetem a saúde mental das pessoas trabalhadoras.
- b) o processo de avaliação, com seus resultados e conclusões, deve ser sistematizado em laudo psicológico, única modalidade documental admitida pela Resolução.
- c) a não observância de suas disposições constitui falta ético-disciplinar passível de capitulação nos dispositivos do Código de Ética Profissional do Psicólogo.
- d) a atuação busca atender às necessidades dos exames admissionais, demissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e de mudança de atividade ou função, entre outras.
- e) em qualquer contexto ou modalidade de avaliação, devem ser observados o Código de Ética Profissional do Psicólogo e a legislação aplicável.

51. Uma psicóloga é contratada por uma empresa de logística para conduzir a avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. O gerente de Saúde e Segurança exige que ela utilize exclusivamente um questionário elaborado pela própria empresa, sem qualquer estudo de validade, e que os resultados sejam entregues apenas como uma lista com o nome dos trabalhadores considerados "de risco".

Considerando a Resolução CFP nº 14/2023, a psicóloga deve

- a) preservar sua autonomia técnica quanto às fontes de informação, à coleta, ao método e à devolutiva, empregando instrumentos com evidências de validade e confiabilidade.
- b) aplicar o questionário da empresa associado a entrevistas individuais e entregar a lista nominal solicitada, acompanhada de laudo psicológico de cada trabalhador indicado.
- c) utilizar o questionário somente após submetê-lo à análise semântica por especialistas, procedimento que a Resolução considera suficiente para autorizar seu uso.
- d) substituir o questionário por testes de personalidade com parecer favorável do SATEPSI, concentrando a avaliação nas características psicológicas dos trabalhadores.
- e) declinar da avaliação, uma vez que a Resolução veda sua realização por profissional contratado pela própria organização cujos riscos serão avaliados.

52. Considere as afirmativas a seguir acerca da Resolução CFP nº 9/2024, que regulamenta o exercício profissional da Psicologia mediado por Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação (TDICs).

- I - Ao avaliar o emprego das TDICs, a psicóloga deve considerar, entre outros aspectos, os riscos à saúde decorrentes de seu uso, como sedentarismo, exposição à luz e comportamentos aditivos.
- II - Permanece obrigatório o cadastro prévio da profissional na plataforma e-Psi para a oferta de serviços mediados por TDICs, como previa a Resolução CFP nº 11/2018.
- III - Em situações que envolvam risco à vida ou à integridade do usuário, violência ou violação de direitos, devem ser considerados o atendimento presencial ou o encaminhamento à rede de proteção presencial, com registro em prontuário das ações realizadas.
- IV - O contrato de prestação de serviços deve eleger o foro correspondente ao local de residência da pessoa atendida, independentemente da inscrição principal da profissional.

Está correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
- b) II e IV, apenas.
- c) III e IV, apenas.
- d) I e III, apenas.
- e) I, II e III, apenas.

53. Considere a situação a seguir.

Em uma plataforma digital de entregas, o trabalhador utiliza moto e celular próprios, arca com os custos de combustível e manutenção, não tem jornada definida nem remuneração mínima garantida e recebe as tarefas distribuídas por um algoritmo, que também avalia seu desempenho a partir das notas atribuídas pelos clientes e pode bloqueá-lo do aplicativo sem explicação. A empresa se apresenta apenas como intermediadora tecnológica, e não como empregadora.

O fenômeno descrito tem sido denominado uberização do trabalho e caracteriza-se pela

- a) consolidação do trabalho autônomo empreendedor, em que a plataforma atua como mera intermediária e o trabalhador controla a organização de sua atividade.
- b) difusão do modelo toyotista clássico, baseado em equipes polivalentes, círculos de controle de qualidade e estabilidade de um núcleo central de empregados.
- c) terceirização tradicional, em que uma empresa interposta assume o vínculo empregatício e os custos da atividade, prestando serviços à empresa contratante.
- d) teletrabalho, modalidade em que o empregado presta serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação.
- e) transferência de custos e riscos ao trabalhador, que fica disponível para o trabalho sob demanda e submetido a formas de gerenciamento algorítmico.

54. Uma empresa anunciou a implantação de um novo sistema informatizado de controle das operações. Logo após o anúncio, os supervisores perceberam boatos de que o sistema serviria para cortar postos de trabalho, além de queixas de que a direção não havia explicado os motivos da mudança nem seus efeitos sobre as funções de cada equipe. Parte dos empregados passou a adiar o uso do novo sistema e a manter os controles antigos.

Considerando as estratégias para lidar com a resistência à mudança organizacional, a mais adequada à situação descrita é

- a) a negociação e o acordo, com a oferta de vantagens aos grupos que perderão algo com a mudança, estratégia indicada quando esses grupos têm poder para bloqueá-la.
- b) a educação e a comunicação, estratégia indicada quando a resistência decorre da falta de informação ou de informações imprecisas sobre a mudança e seus efeitos.
- c) a manipulação e a cooptação, com a atribuição de papel de destaque aos líderes informais, estratégia indicada quando outras táticas não funcionam ou são muito onerosas.
- d) a coerção, com o uso de ameaças explícitas ou implícitas, estratégia indicada quando a mudança precisa ser implementada com rapidez e seus promotores detêm poder considerável.
- e) a seleção de pessoas que aceitam mudanças, privilegiando, nos processos seletivos, candidatos com maior abertura a novas experiências e tolerância à ambiguidade.

55. Considere as afirmativas a seguir acerca da gestão por competências.

I - A gestão por competências caracteriza-se pelo alinhamento das competências individuais às necessidades e aos objetivos estratégicos da organização, utilizando-as como referência para práticas como seleção, desenvolvimento e avaliação de desempenho.

II - O processo de gestão por competências é compreendido como circular, envolvendo os níveis corporativo, divisional, grupal e individual da organização.

III - Nesse modelo, as competências organizacionais são definidas a partir da soma das competências individuais já disponíveis no quadro de pessoal, em um processo de baixo para cima (bottom-up).

Está correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
- b) II, apenas.
- c) I e II, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

56. As competências podem ser classificadas quanto ao tipo, à natureza e à singularidade. Associe as categorias listadas a seguir às respectivas descrições.

I - Competências técnicas

II - Competências comportamentais

III - Competências específicas

IV - Competências distintivas

P - Relacionam-se às atitudes, aos valores e à forma como o indivíduo interage com os colegas e com a organização.

Q - Referem-se a conhecimentos e habilidades específicos ligados à execução de determinadas tarefas ou funções.

R - Correspondem a habilidades únicas ou altamente especializadas, capazes de oferecer vantagem competitiva à organização.

S - Estão diretamente relacionadas à área de atuação ou ao setor específico em que a empresa atua.

T - São compartilhadas por muitos profissionais e consideradas requisitos básicos para o exercício de diversas funções.

A associação correta é

- a) I - P, II - Q, III - S, IV - R
- b) I - Q, II - P, III - T, IV - R
- c) I - Q, II - P, III - S, IV - R
- d) I - Q, II - S, III - P, IV - T
- e) I - S, II - P, III - R, IV - Q

57. Considere as afirmativas a seguir acerca da avaliação por competências.

I - A avaliação por competências diferencia-se da avaliação tradicional por considerar não apenas as tarefas realizadas, mas também a forma como são executadas, abrangendo conhecimentos, habilidades e atitudes.

II - Na avaliação 360 graus, o colaborador recebe feedback de diversas fontes, como supervisores, colegas, subordinados e, em alguns casos, clientes.

III - O assessment center consiste na coleta de feedback de supervisores, colegas, subordinados e clientes sobre as competências demonstradas pelo colaborador no cotidiano de trabalho.

IV - As entrevistas comportamentais avaliam competências a partir de situações hipotéticas de trabalho apresentadas ao colaborador, que deve indicar como agiria diante delas.

Está correto o que se afirma em

- a) I e II, apenas.
- b) I e III, apenas.
- c) II e IV, apenas.
- d) I, II e III, apenas.
- e) II, III e IV, apenas.

58. De acordo com o Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003), o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, a serem realizados com antecedência mínima de

- a) seis meses, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.
- b) um ano, por meio de orientação previdenciária e financeira, conforme o interesse do empregador, e de esclarecimento sobre os direitos trabalhistas.
- c) dois anos, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.
- d) um ano, por meio de profissionalização especializada, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas.
- e) um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.

59. Antes de elaborar um novo programa de capacitação, a equipe de gestão de pessoas de uma empresa comparou as competências que os operadores precisam apresentar para alcançar as metas da área com as competências que eles efetivamente demonstram no trabalho, identificando as lacunas a serem trabalhadas.

No âmbito do TD&E (Treinamento, Desenvolvimento e Educação) na gestão por competências, a prática descrita denomina-se

- a) desenho de programas de treinamento.
- b) avaliação e feedback contínuo.
- c) integração com a gestão de carreira.
- d) avaliação de necessidades de treinamento.
- e) treinamento on-the-job.

60. O Desenvolvimento Organizacional (DO) constitui uma abordagem de mudança planejada fundamentada nas ciências do comportamento.

NÃO corresponde a uma característica do DO

- a) a focalização na organização como um todo, compreendida de forma sistêmica, considerando a interdependência entre suas partes.
- b) a atuação do consultor como especialista que diagnostica os problemas e prescreve as soluções a serem adotadas pela organização.
- c) a orientação contingencial, que admite diferentes estratégias de intervenção conforme o diagnóstico de cada situação organizacional.
- d) a ênfase na aprendizagem experiencial e nos processos de grupo, como comunicação, conflitos intergrupais e tomada de decisão.
- e) o uso da retroação de dados como base para o planejamento das ações, em consonância com o modelo de pesquisa-ação.

61. Um consultor contratado para diagnosticar a cultura de uma empresa observou o layout dos escritórios, os uniformes e as cerimônias de premiação, e verificou que o código de conduta destacava a valorização da inovação. Nas entrevistas, porém, os empregados relataram evitar propor ideias novas e repetiam a frase "aqui, quem erra é lembrado para sempre", referindo-se a ela como algo tão natural que tinham dificuldade de explicar sua origem.

Segundo o modelo de Schein, o elemento que efetivamente orienta o comportamento desses empregados corresponde a

- a) artefatos, pois a frase repetida pelos empregados constitui elemento observável da linguagem organizacional.
- b) valores expostos, pois a frase expressa uma regra de conduta compartilhada e verbalizada pelos membros.
- c) uma subcultura, pois a crença se restringe aos grupos ouvidos nas entrevistas, sem alcançar a organização.
- d) artefatos, pois as cerimônias de premiação reforçam publicamente os comportamentos considerados desejáveis.
- e) pressupostos básicos, pois a crença é tida como natural e orienta o comportamento, mesmo contra o discurso oficial.

62. No campo da gestão da diversidade nas organizações, os conceitos de diversidade e de inclusão, embora relacionados, não se confundem.

A esse respeito, verifica-se que

- a) a diversidade refere-se à presença de pessoas com diferentes características no quadro, e a inclusão, às condições que asseguram sua participação efetiva.
- b) a inclusão refere-se à presença de pessoas com diferentes características no quadro, e a diversidade, às condições que asseguram sua participação efetiva.

c) a inclusão é alcançada quando a composição do quadro funcional reproduz a proporção dos diferentes grupos sociais existentes na população.

d) a inclusão corresponde à integração dos novos integrantes à cultura dominante, da qual se espera que adotem os valores e comportamentos já estabelecidos.

e) a diversidade abrange as características legalmente protegidas, como deficiência e raça, enquanto a inclusão abrange as demais diferenças individuais.

63. A classificação de Schilling, adotada pelo Ministério da Saúde no manual Doenças relacionadas ao trabalho, agrupa as doenças segundo o papel desempenhado pelo trabalho em sua determinação. Associe os grupos às respectivas situações.

I - Grupo I: trabalho como causa necessária

II - Grupo II: trabalho como fator contributivo, mas não necessário

III - Grupo III: trabalho como provocador de distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida

P - Trabalhadora com asma desde a infância, controlada havia anos, que volta a apresentar crises frequentes após passar a atuar em um setor com poeiras irritantes.

Q - Trabalhador de uma pedreira que desenvolve silicose após anos de exposição à poeira de sílica.

R - Motorista de ônibus urbano, sedentário e com histórico familiar de hipertensão, que desenvolve doença coronariana após anos de jornadas extensas sob estresse no trânsito.

A associação correta é

a) I - P, II - R, III - Q

b) I - Q, II - R, III - P

c) I - R, II - Q, III - P

d) I - Q, II - P, III - R

e) I - R, II - P, III - Q

64. Considere o texto a seguir, sobre a evolução histórica das abordagens da relação entre trabalho e saúde.

A _____, surgida na Inglaterra no contexto da Revolução Industrial, era exercida por profissional de confiança do empregador e voltava-se à seleção de trabalhadores aptos e à adaptação do trabalhador ao trabalho. A _____, que se desenvolveu após a Segunda Guerra Mundial, incorporou a atuação multiprofissional e a intervenção sobre o ambiente, mas manteve o trabalhador como objeto das ações. Já a _____, construída no Brasil a partir do final dos anos 1970 e ao longo dos anos 1980, no contexto da Reforma Sanitária, compreende o trabalhador como sujeito e considera a determinação social do processo saúde-doença.

As lacunas do texto são, correta e respectivamente, preenchidas por

- a) Saúde Ocupacional, Medicina do Trabalho e Saúde do Trabalhador
- b) Medicina do Trabalho, Saúde do Trabalhador e Saúde Ocupacional
- c) Saúde do Trabalhador, Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho
- d) Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador
- e) Saúde Ocupacional, Saúde do Trabalhador e Medicina do Trabalho

65. Gastão Wagner de Sousa Campos propõe os conceitos de núcleo e campo para compreender a atuação dos profissionais em equipes de saúde.

Segundo essa proposição,

- a) o campo demarca a identidade de uma área de saber e de prática profissional, enquanto o núcleo é um espaço de limites imprecisos, compartilhado pelas diferentes profissões.
- b) o núcleo e o campo correspondem, respectivamente, às formas multidisciplinar e

interdisciplinar de organização do trabalho nas equipes de saúde.

- c) o núcleo demarca a identidade de uma área de saber e de prática profissional, enquanto o campo é um espaço de limites imprecisos, no qual cada profissão busca apoio nas demais.
- d) a consolidação do campo pressupõe a superação progressiva dos núcleos profissionais, até a constituição de uma prática transdisciplinar unificada.
- e) o núcleo refere-se ao vínculo estabelecido entre profissional e usuário, enquanto o campo corresponde ao território sob responsabilidade sanitária da equipe.

66. Em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, a psicóloga, o médico, a enfermeira e o assistente social realizam reuniões periódicas para discutir os casos, elaboram em conjunto um projeto de cuidado para cada trabalhador atendido e redefinem suas ações a partir da comunicação estabelecida entre eles, preservando as especificidades técnicas de cada profissão.

Segundo a tipologia proposta por Peduzzi, essa equipe caracteriza-se como

- a) equipe agrupamento, por reunir profissionais de diferentes áreas em um mesmo serviço de saúde.
- b) equipe agrupamento, por manter as especificidades técnicas de cada uma das profissões envolvidas.
- c) equipe integração, por eliminar as diferenças técnicas entre os trabalhos especializados da equipe.
- d) equipe de referência, por responsabilizar-se de forma longitudinal pelo cuidado de um conjunto definido de trabalhadores.
- e) equipe integração, por articular as ações e promover a interação comunicativa entre os profissionais.

67. Considere as afirmativas a seguir acerca da síndrome de burnout na Classificação Internacional de Doenças, 11ª revisão (CID-11).

I - O burnout é conceituado como síndrome resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.

II - O conceito refere-se especificamente a fenômenos do contexto ocupacional, não devendo ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

III - A síndrome caracteriza-se por sensação de esgotamento de energia, aumento do distanciamento mental ou de sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional.

IV - Na CID-11, o burnout é classificado no capítulo dos transtornos mentais, comportamentais e do neurodesenvolvimento, no agrupamento dos transtornos especificamente associados ao estresse.

Está correto o que se afirma em

- a) I e II, apenas.
- b) I, II e III, apenas.
- c) I, III e IV, apenas.
- d) II e IV, apenas.
- e) I, II, III e IV.

68. Em uma equipe que realiza manutenção em altura em plataformas, observa-se que os trabalhadores ridicularizam os colegas que demonstram medo, desafiam-se a dispensar os equipamentos de proteção e tratam o perigo com piadas e bravatas. Esse comportamento é partilhado pelo grupo e transmitido aos novatos como parte do "jeito de ser" da equipe.

Segundo a psicodinâmica do trabalho, de Christophe Dejours, esse comportamento expressa

a) uma estratégia coletiva de defesa, construída pelo grupo para negar ou minimizar a percepção do risco e, assim, conter o medo gerado pelo trabalho.

b) o sofrimento criativo, que resulta da transformação do medo em soluções originais, favoráveis tanto à saúde dos trabalhadores quanto à produção.

c) a mobilização subjetiva, pela qual os trabalhadores engajam sua inteligência e sua personalidade na superação das resistências do real do trabalho.

d) uma estratégia individual de defesa, em que cada trabalhador recorre à racionalização para justificar a própria exposição ao risco.

e) a cooperação, entendida como a construção coletiva de regras de ofício que permitem à equipe enfrentar o real do trabalho com segurança.

69. Considere a situação a seguir.

Em uma estação de bombeamento de um terminal de dutos, o procedimento operacional prevê que o operador realize a manobra de válvulas em sequência fixa e em tempo determinado. Na prática, os operadores mais experientes alteram a ordem das etapas conforme a temperatura do produto, as condições dos equipamentos e as demandas simultâneas do painel de controle, mantendo a segurança e os resultados esperados.

À luz da ergonomia da atividade, a situação descrita evidencia que

a) a tarefa corresponde ao modo operatório efetivamente adotado pelos operadores, e a atividade, ao procedimento prescrito pela empresa para a manobra.

b) a distância entre o prescrito e o realizado caracteriza erro humano, a ser enfrentado com o reforço dos procedimentos e da supervisão das manobras.

c) a atividade não coincide com a tarefa prescrita, e essa distância expressa estratégias de regulação diante da variabilidade das situações.

d) o modo operatório dos operadores experientes deve ser formalizado como procedimento único, o que eliminaria a distância entre tarefa e atividade.

e) a situação evidencia sobrecarga física, a ser analisada prioritariamente por parâmetros antropométricos e biomecânicos do posto de trabalho.

70. A clínica psicodinâmica do trabalho, proposta por Dejours, apresenta princípios metodológicos próprios para a investigação das relações entre organização do trabalho, prazer e sofrimento.

NÃO é compatível com esses princípios

- a) a realização do trabalho com coletivos de trabalhadores, em espaços de discussão sobre a vivência no trabalho.
 - b) a interpretação voltada às vivências coletivas e à organização do trabalho, e não à história singular de cada participante.
 - c) a validação ou a refutação, pelo próprio grupo, das interpretações elaboradas pelos pesquisadores-clínicos.
 - d) a indicação dos participantes pela chefia imediata, de modo a assegurar a representatividade dos setores envolvidos.
 - e) a centralidade da palavra dos trabalhadores e da escuta clínica como via de acesso ao sofrimento e às defesas.
-

O QUE VOCÊ ACHOU DESTE SIMULADO?

Conte-nos como foi sua experiência ao fazer este simulado. Sua opinião é muito importante para nós!

<https://forms.gle/3RC8pkHLNAnpSnxQ9>

NÃO É ASSINANTE?

*Confira nossos planos, tenha acesso a milhares de cursos e participe gratuitamente dos projetos exclusivos.
Clique no link!*

<http://estrategi.ac/assinaturas>

CONHEÇA NOSSO SISTEMA DE QUESTÕES

Estratégia Questões nasceu maior do que todos os concorrentes, com mais questões cadastradas e mais soluções por professores. Clique no link e conheça!

<http://estrategi.ac/ok1zt0>
